

**HUBUNGAN EFIKASI DIRI DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP KINERJA STAF TENAGA KEPENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**



PUBLIKASI ILMIAH

Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Magister Profesi
Psikologi

Fakultas Psikologi

Oleh:

Reny Husnawati, S.Psi

T100 120 011

**PROGRAM MAGISTER PSIKOLOGI PROFESI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2016

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN EFIKASI DIRI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP
KINERJA STAF TENAGA KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

Reny Husnawati, S.Psi

T100 120 011

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Pembimbing Utama



Dr. Moordiningsih, M.Si, Psikolog

NIK. 876

Pembimbing Pendamping



Achmad Dwityanto O., S.Psi, M.Si, Psikolog

NIK. 805

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN EFIKASI DIRI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP
KINERJA STAF TENAGA KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

Oleh:

Reny Husnawati, S.Psi

T100 120 011

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Fakultas Psikologi

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari Sabtu, 30 Januari 2016

Dewan Penguji:

Penguji Utama

Dr. Eny Purwandari, M.Si

()

Pembimbing Utama

Dr. Moordiningsih, M.Si, Psikolog.

()

Pembimbing Pendamping

Achmad Dwityatno, S.Psi, M.Si, Psikolog.

()



Dekan

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi**

Dr. Taufik, Ph.D.

NIK. 799

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya Reny Husnawati menyatakan bahwa dalam Naskah Publikasi dengan judul “Hubungan Efikasi Diri dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Staf Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta” yang telah saya susun merupakan karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 30 Januari 2016

METERAI
TEMPEL
TCR 20
CF9AADF869936863
6000
RIBURUPIAH



menyatakan,

Reny Husnawati, S.Psi.

HUBUNGAN EFIKASI DIRI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA STAF TENAGA KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

Reny Husnawati

Magister Psikologi Profesi

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Email: renyhusnawati16@gmail.com

Abstrak

Keberadaan staf tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS) merupakan ujung tombak pemberian pelayanan administratif bagi civitas akademika UMS dan pemangku kepentingan (stakeholders) lainnya. Secara umum, kinerja staf tenaga kependidikan di UMS belum optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan efikasi diri dan iklim organisasi dengan kinerja staf tenaga kependidikan di UMS. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah staf tenaga kependidikan di UMS dengan jumlah sampel sebanyak 175 orang yang terdistribusi secara proporsional ke setiap unit kerja di UMS. Teknik sampling yang digunakan quota random sampling. Instrumen penelitian menggunakan angket. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS 17.00.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara efikasi diri dengan kinerja staf tenaga kependidikan UMS; Ada hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja staf tenaga kependidikan UMS; efikasi diri dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf tenaga kependidikan UMS. Variabel iklim organisasi memiliki pengaruh paling dominan dalam meningkatkan kinerja staf tenaga kependidikan UMS.

Kata Kunci: Efikasi Diri, Iklim Organisasi, dan Kinerja Staf Tenaga Kependidikan

Abstract

The existence of administrative employee at muhammadiyah university of Surakarta (UMS) is the spearheading provision of administrative services for the academic community and others UMS stakeholder. However, the performance of administrative staff at UMS generally show that has not been optimal. This reseach objective is to examine the influence of self efficacy and organizational climate on performance of administrative staff at UMS. This reseach using quantitative approach. The populations are administrative staffs at UMS that spread across units in the muhammadiyah university of Surakarta (UMS). The samples are 175 and using quota random sampling. The data was collected by a questionnaire instrument. The sampling technique used simple random sampling. Techniques of data analysis using multiple linear regression analysis with SPSS 17.00.

The results shown that the major and minor hypothesis was accepted. Organizational climate and self efficacy have a positive and significant influence to the performance of administrative staff at UMS, either it self or together. It means that as good as the organizational climate

and high of self efficacy is, the performance also be good and vice versa. So, organizational climate and self efficacy are significant factors to increase performance. Which organizational climate had a dominant impact to increase administrative staff's performance at UMS.

Keywords: Self efficacy, organizational climate, UMS employees.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai arti yang sangat penting dalam sebuah organisasi karena merupakan penggerak dari segala sumber daya yang ada. Dibutuhkan pengelolaan SDM secara efektif dan efisien sehingga keberhasilan dan keunggulan organisasi dapat tercapai. Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS) merupakan lembaga pendidikan penyedia jasa pendidikan yang mempunyai peran mempersiapkan sumber daya berkualitas, menghasilkan lulusan yang mandiri, profesional dan kompetitif. UMS telah berupaya mempersiapkan tercapainya SDM berkinerja baik dengan menetapkan tujuan “menjadi universitas yang *sustainable* (berkelanjutan) dengan tata kelola yang baik”.

Biro Pengembangan Sumber Daya Manusia (BP-SDM) sebagai pengelola sumber daya manusia di UMS mendapatkan keluhan dari berbagai unit tentang kinerja karyawan khususnya staf tenaga kependidikan dan keluhan dari mahasiswa terkait pelayanan yang diberikan. Staf tenaga kependidikan kerap terlambat datang ke kantor, dinilai kurang cekatan dan lambat dalam merespon tugas sehingga penyelesaian tugas di akhir bahkan terkadang melebihi batas waktu yang ditetapkan, kurang teliti, bekerja jika diberikan perintah, kurang inisiatif mengerjakan pekerjaan tambahan, hingga menolak tugas jika dirasa tidak mampu dan pelayanan pada mahasiswa terkesan mempersulit dan berbelit-belit. Data-data tersebut menunjukkan bahwa kinerja staf tenaga kependidikan UMS belum optimal.

Menurut Mathis dan Jackson (2002) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi seperti kuantitas, kualitas, jangka waktu, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Sedangkan menurut Robbins (2008), kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan dibandingkan dengan kriteria atau standar yang telah ditetapkan.

Hoffman dan Jones (2005) menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor internal, yang berasal dari dalam individu atau yang melekat pada individu dan faktor eksternal, faktor kontekstual yang dapat berasal dari fisik dan lingkungan kerja maupun faktor sosial pekerjaan. Salah satu faktor internal yang mempengaruhi kinerja adalah efikasi diri. Chen, Gully dan Eden (2011) mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan diri individu terhadap kemampuannya untuk melaksanakan tugas secara efektif, sehingga dapat mencapai hasil yang diharapkan dalam berbagai situasi. Individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik karena memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil. Sedangkan salah satu faktor eksternal adalah iklim organisasi yaitu persepsi karyawan tentang sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai persepsi positif terhadap organisasi akan mengembangkan kinerja yang baik.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, penulis mengajukan rumusan masalah sebagai berikut: Apakah efikasi diri dan iklim organisasi memiliki hubungan dan seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja staf tenaga kependidikan UMS?

Tujuan dilakukannya penelitian ini diantaranya adalah (1) menganalisa hubungan efikasi diri dan iklim organisasi terhadap kinerja staf tenaga kependidikan UMS, (2) menganalisa hubungan efikasi diri terhadap kinerja staf tenaga kependidikan UMS, dan (3) menganalisa hubungan iklim organisasi terhadap kinerja staf tenaga kependidikan UMS.

2. Metode

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan maka variabel bebas dalam penelitian ini adalah Efikasi Diri dan Iklim Organisasi. Sedangkan variabel tergantung dalam penelitian ini adalah Kinerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta yang berstatus karyawan tetap. Keadaan populasi sampai dengan bulan Februari 2014 berjumlah 325 orang yang terbagi ke dalam 36 unit kerja.

Subjek yang dipilih sebagai sampel dalam penelitian ini adalah seluruh staf tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta yang berstatus karyawan tetap baik yang berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan. Penentuan jumlah sampel dari populasi yang diketahui menggunakan Tabel Krejcie (dalam Sugiyono, 2009) dengan jumlah populasi 316 orang, maka jumlah sampel yang akan diambil sebanyak 175 karyawan. Pemilihan sampel menggunakan *quota random sampling*.

Penelitian ini menggunakan alat pengumpul data berupa skala. Untuk mendapatkan data mengenai kinerja digunakan skala kinerja dengan aspek: kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kerjasama dan kehadiran. Sedangkan Efikasi diri menggunakan skala dengan aspek tingkat kesulitan, kekuatan dan ketuntasan. Variabel iklim organisasi diungkap dengan skala yang memiliki aspek konformitas, tanggung jawab, standar, penghargaan, kejelasan organisasi, kehormatan dan dukungan serta kepemimpinan.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan kinerja staf tenaga kependidikan UMS. Teknik ini sekaligus dapat menunjukkan hubungan antara efikasi diri dengan kinerja dan hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja.

Analisis regresi stepwise juga digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis lebih dalam mengenai hubungan antara aspek-aspek efikasi diri dan iklim organisasi yang dominan dalam mempengaruhi kinerja. Proses penghitungan melalui komputer dengan program SPSS release 17,0.

3. Hasil

Hasil uji asumsi menunjukkan data yang digunakan normal dan linier. Hipotesis mayor adalah ada hubungan antara efikasi diri dan iklim organisasi terhadap kinerja. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi ($r_{x_1x_2y}$)=0,576 dengan tingkat signifikansi (p)=0,000; ($p<0,01$). Hal ini yang menunjukkan secara positif yang signifikan antara variabel efikasi diri, iklim organisasi dengan kinerja.

Hipotesis minor pertama ada hubungan positif antara efikasi diri dan kinerja. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai r_{x_1y} =0,414; dengan tingkat signifikansi (p)=0,000; ($p<0,01$) yang menunjukkan secara positif adanya pengaruh yang signifikan antara variabel efikasi diri dan kinerja.

Hipotesis minor kedua ada hubungan positif antara iklim organisasi dan kinerja. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai r_{x_2y} =0,506; dengan tingkat signifikansi (p)=0,000; ($p<0,01$) yang menunjukkan secara positif adanya pengaruh yang signifikan antara variabel efikasi diri dan kinerja.

Peranan atau sumbangan efektif efikasi diri dan iklim organisasi terhadap kinerja=33,2% yang ditunjukkan dengan nilai $R^2=0,332$. Hal ini berarti masih terdapat 66,8% faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja selain efikasi diri dan iklim organisasi.

Berdasarkan hasil analisis t_{hit} variabel efikasi diri sebesar 4,377 sedangkan t_{hit} iklim organisasi 6,392. Berdasarkan perbandingan nilai t_{hit} tersebut dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas (X) dominan dalam mempengaruhi kinerja (Y). Tetapi variabel iklim organisasi merupakan variabel yang paling dominan.

Analisis regresi stepwise dilakukan untuk mengetahui aspek-aspek yang berpengaruh dominan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil analisis maka dapat diperoleh gambaran bahwa aspek-aspek yang dominan mempengaruhi kinerja dari variabel efikasi diri adalah faktor kekuatan, sedangkan variabel iklim organisasi yang dominan mempengaruhi kinerja adalah faktor konformitas dan kehangatan.

Untuk mempertajam deskripsi data penelitian, maka dijabarkan rerata skor berdasarkan aspek dari setiap variabel seperti terlihat dalam tabel 1:

Tabel 1 : Rerata Skor Berdasarkan Aspek

Variabel	Aspek	Mean
Efikasi Diri	Tingkat Kesulitan	2,96
	Kekuatan	2,86
	Ketuntasan	3,10
Iklim Organisasi	Konformitas	3,03
	Tanggung jawab	2,98
	Standar	3,23*
	Penghargaan	2,99
	Kejelasan Organisasi	2,92
	Kehangatan	3,04
	Kepemimpinan	2,85**

Keterangan : *: rerata tertinggi

** : rerata terendah

4. Diskusi

Hasil uji hipotesis mayor menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri dan iklim organisasi dengan kinerja atau dengan kata lain hipotesis mayor diterima. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi efikasi diri dan semakin baik iklim organisasi yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Siahaan (2009) yang menemukan bahwa iklim organisasi dan efikasi diri memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja pegawai.

Hasil analisis nilai t_{hit} menunjukkan bahwa kedua faktor dominan dalam hubungannya dengan kinerja, akan tetapi kontribusi terbesar pada iklim organisasi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Domino (2004) dan Brahmantyo (2007) yang menemukan bahwa, faktor iklim organisasi memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja dibanding aspek lain. Efikasi diri yang tinggi yang didukung oleh iklim organisasi yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena iklim kerja yang baik merupakan salah satu faktor

yang menunjang semangat dan kegairahan kerja karyawan, tentu saja bersama dengan efikasi diri yang ada dalam diri karyawan.

Hipotesis minor pertama, menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara efikasi diri dan kinerja, juga diterima. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis hipotesis yang menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara efikasi diri dan kinerja, semakin tinggi efikasi diri maka akan semakin tinggi pula kinerja. Hasil ini sesuai dengan kajian yang dilakukan oleh Stajkovic dan Luthans (1998), Bandura dan Locke (2003), Luthans (2008), Arsanti (2008), Cherian dan Jacob (2013) yang menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif antara efikasi diri dengan kinerja. Penelitian lain yang sejalan dengan hasil ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Olusa (2011), Putri (2013), Rahayu (2014) bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Efikasi diri berkaitan dengan keyakinan seseorang untuk dapat menyelesaikan tugas dalam kondisi apapun. Semakin tinggi keyakinan yang dimiliki karyawan akan mendorong pegawai mampu menuntaskan pekerjaannya sehingga hal itu pada akhirnya menghasilkan kinerja tinggi pula. Bandura (1982) mengatakan bahwa efikasi diri akan mempengaruhi cara berpikir, bertindak serta pengelolaan emosi seseorang dalam menyelesaikan tugasnya. Hal tersebut dikuatkan oleh Luthans (2008) yang mengatakan bahwa efikasi diri memiliki peranan yang penting dalam menentukan kinerja manusia karena efikasi diri yang tinggi akan mempengaruhi persepsi seseorang sehingga memberikan keyakinan kepada individu untuk menggunakan kemampuan yang mereka miliki untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Persepsi tentang keyakinan ini akan menentukan usaha yang dikeluarkan serta ketahanan dalam menghadapi masalah untuk menyelesaikan tugas tersebut.

Gist dan Mitcheel (1992) dan Lunenburg (2011) mengatakan bahwa individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan sangat mudah dalam menghadapi tantangan. Individu tidak merasa ragu karena ia memiliki kepercayaan yang penuh dengan kemampuan dirinya. Individu ini akan cepat menghadapi masalah dan mampu bangkit dari kegagalan yang dialaminya. Individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik karena individu memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses.

Analisis regresi terhadap faktor-faktor dari variabel efikasi diri yang berpengaruh terhadap kinerja menunjukkan bahwa faktor tingkat kekuatan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri pada karyawan UMS dalam mempengaruhi kinerja sangat ditentukan keyakinan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dirasa sulit. Menurut Rahmadini (2011), hal ini berkaitan dengan ketahanan dan keuletan individu dalam pemenuhan tugasnya. Individu yang memiliki keyakinan dan kemantapan yang kuat terhadap kemampuannya untuk mengerjakan suatu tugas akan terus bertahan dalam usaha maksimalnya meskipun banyak mengalami kesulitan dan tantangan.

Hipotesis minor kedua, dibuktikan dari hasil hipotesis yang menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja sehingga hipotesis minor kedua juga diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi iklim organisasi yang melingkupi karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil uji hipotesis ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Parker (2003), Agusman (2004), Cahyani (2009), Tobing (2010), Putter (2010), Vashdi, Vigoda_Gadot dan Shlomi (2012) yang menemukan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan positif yang signifikan kinerja. sehingga semakin baik iklim organisasi maka akan semakin baik pula kinerja pegawai.

Steers (1998), dalam studinya menemukan bahwa peningkatan iklim organisasi dapat menyebabkan terjadinya peningkatan kinerja. Popa (2011) juga mendukung pendapat ini. Berdasarkan kajian yang dilakukannya yang menghasilkan kesimpulan bahwa iklim organisasi mempengaruhi kinerja seseorang. Iklim kerja yang baik cenderung menghasilkan persepsi

yang baik sehingga karyawan memahami arah dan tujuan organisasi serta termotivasi untuk memberikan kinerja yang lebih baik. Individu yang memiliki kinerja yang tinggi disebabkan oleh persepsi mereka tentang situasi lingkungan psikologis mereka juga tinggi. Kondisi iklim organisasi yang baik dapat meningkatkan efisiensi kerja dan mendorong pegawai untuk lebih produktif dalam bekerja. Pegawai yang merasakan perusahaan atau organisasinya bertanggung jawab dalam memfasilitasi pengalaman yang positif, maka akan meningkatkan kinerjanya.

Faktor dari variabel iklim organisasi yang memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja adalah faktor konformitas dan kehangatan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor kinerja karyawan UMS lebih dominan dipengaruhi oleh faktor pertama, konformitas, yaitu perasaan karyawan tentang ada tidaknya pembatasan, peraturan dan prosedur kerja dalam organisasi. Artinya apabila karyawan merasa bahwa peraturan dan prosedur kerja yang diterapkan dalam organisasi tidak membatasi karyawan maka kinerjanya meningkat. Sehubungan dengan faktor konformitas yang merupakan salah satu faktor dari iklim organisasi maka hasil ini sejalan dengan pendapat Sinungan (1987) dan Satria (2004) bahwa iklim organisasi yang sehat dapat mendorong keterbukaan baik dari pihak karyawan maupun pihak pengusaha sehingga tercipta konformitas hubungan antar pimpinan dan karyawan yang akan meningkatkan kinerja.

Faktor kedua adalah kehangatan yaitu karyawan merasa adanya kehangatan antar sesama karyawan dan saling memberikan semangat dalam bekerja. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian Wutun (2004) mengenai budaya organisasi yang menyatakan bahwa kecenderungan karyawan di Indonesia berorientasi pada ciri nilai kolektivisme yang menjunjung tinggi keharmonisan dan keseimbangan hubungan yang menguntungkan secara kolektif. Individu berusaha memiliki hubungan sosial dalam kelompok karena kelompok merupakan sumber validasi diri berupa informasi mengenai kelayakan perilaku anggota kelompok. Bila validasi positif, maka kelompok secara psikologis akan memberikan hadiah sebagai pengukuh bagi anggotanya. Selain itu kelompok juga memberikan dukungan emosional dalam rasa kebersamaan.

Hal yang sangat menarik untuk dianalisis adalah berdasarkan rerata skor tiap aspek-aspek dari variabel bebas, menunjukkan bahwa aspek kepemimpinan memiliki nilai rerata terendah dibanding aspek lainnya. Aspek kepemimpinan yang merupakan bagian dari variabel iklim organisasi dan untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif dibutuhkan peran aktif seorang pemimpin untuk mengelolanya. Hal ini mengingat tugas seorang pemimpin tidak hanya berperan sebagai pelaksana tugas dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi, akan tetapi mencakup peran yang lebih luas yaitu berperan sebagai pembina, penggerak dan motivator untuk mengerahkan seluruh potensi yang dimiliki karyawan agar dapat mewujudkan lingkungan organisasi yang dapat mengoptimalkan kinerja karyawan (Weirich dan Koontz, 2005). Pendapat tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Moordiningsih (2009) dalam penelitiannya yang menyimpulkan bahwa kepedulian pemimpin terhadap orang-orang yang dipimpinnya merupakan faktor penentu terciptanya situasi psikologis yang kondusif sehingga organisasi dapat menunjukkan kinerja yang optimal. Secara khusus, jika dikaitkan dengan konteks amal usaha muhammadiyah, Wasono (2014) menyatakan bahwa unsur yang menunjang dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia perguruan tinggi muhammadiyah adalah lingkungan kondusif yang didukung oleh kepemimpinan yang menekankan unsur keteladanan.

Berkaitan dengan kepemimpinan, rerata skor aspek kepemimpinan yang rendah menunjukkan bahwa karyawan merasa kepemimpinan di organisasi tidak dapat diterima oleh semua karyawan karena memang tidak didasari oleh keahlian dalam memimpin serta sebagian besar karyawan merasa organisasi dimiliki hanya oleh satu atau dua orang saja. Hal tersebut diperkuat dengan salah satu subjek diakhir lembar kuisioner menuliskan pepatah

jawa *emban cinde embar siladan* yang memiliki arti bahwa atasannya pilih kasih. Meskipun dari segi jumlah tidak signifikan, namun hal tersebut menunjukkan fenomena yang unik dalam konteks organisasi amal usaha Muhammadiyah.

Berdasarkan amatan peneliti yang mengacu pada hasil analisis statistik dan proses pengumpulan data di lapangan, rendahnya kepercayaan terhadap pemimpin ini tidak diekspresikan dalam perilaku sehari-hari. Hal tersebut karena sebagian besar subjek penelitian ini berasal dari suku bangsa Jawa serta budaya dalam organisasi Muhammadiyah yang berbasis islami. Magnis-Suseno (2001) menyatakan bahwa konsep masyarakat Jawa, terdapat dua kaidah dasar yang berlaku dalam konteks hubungan sosial, yaitu dalam setiap situasi manusia hendaknya bersikap sedemikian rupa sehingga tidak sampai menimbulkan konflik. Kaidah yang kedua agar dalam berbicara dan membawa diri manusia menunjukkan sikap hormat kepada orang lain. Berkaitan dengan budaya organisasi berbasis islami, dalam konteks hubungan sosial Sangadji (2009) menyatakan bahwa sebagai organisasi berbasis islami, Muhammadiyah menekankan pada prinsip menghargai orang lain dengan menjunjung tinggi kodrat dan martabat manusia. Hal ini yang mendasari interaksi antara atasan dan bawahan di UMS, untuk tidak terlalu menimbulkan konflik dan menunjukkan sikap hormat kepada atasannya lebih memilih untuk memberikan penilaian yang cenderung baik.

Tidak adanya subjek yang memiliki kinerja yang rendah merupakan sesuatu yang kontras dengan persepsi dari atasan maupun mahasiswa. Hal ini terjadi karena alat ukur kinerja yang dilakukan dengan penilaian diri sehingga menimbulkan bias dalam penilaian. Individu cenderung memberikan penilaian yang baik terhadap dirinya.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, dapat diambil beberapa simpulan (1) ada hubungan yang signifikan antara efikasi diri dan iklim organisasi terhadap kinerja staf tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta, artinya apabila efikasi diri semakin tinggi dan iklim organisasi semakin baik maka kinerja akan semakin tinggi dan sebaliknya semakin rendah efikasi diri dan semakin buruk iklim organisasi maka kinerja staf tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta semakin rendah. (2) Ada hubungan positif dan signifikan antara efikasi diri dengan kinerja staf tenaga kependidikan UMS, artinya apabila efikasi diri semakin tinggi maka kinerja akan semakin tinggi dan sebaliknya semakin rendah efikasi diri maka kinerja staf tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta semakin rendah. (3) Ada hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja staf tenaga kependidikan UMS, artinya apabila iklim organisasi semakin baik maka kinerja akan semakin tinggi dan sebaliknya semakin buruk iklim organisasi maka kinerja staf tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta semakin rendah.

5. Saran

Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel iklim organisasi terbukti memiliki peran yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif dibutuhkan peran aktif pimpinan akan tetapi disisi yang lain data menunjukkan kepercayaan karyawan yang rendah terhadap pimpinan sehingga disarankan kepada pihak organisasi untuk meningkatkan keterampilan kepemimpinan dengan memberikan program pengembangan bagi pimpinan terutama pelatihan *Resonant Leadership*. Tujuan diselenggarakannya program ini adalah selain untuk meningkatkan kompetensi diri, pimpinan juga dilatih untuk meningkatkan kompetensi sosial sehingga mampu menciptakan keselarasan antara dirinya dengan orang lain. Keselarasan ini dapat dilihat dari cara berpikir, merasa, maupun bertindak. Berbekal pemahaman tentang keinginan dan harapan orang lain, pemimpin melakukan pembimbingan dengan memberikan inspirasi melalui komunikasi terbuka sehingga anggota kelompok merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Hal ini selain dapat meningkatkan keyakinan diri para anggota kelompok juga dapat menciptakan perasaan aman anggota kelompok dalam organisasi sehingga kinerja yang optimal bisa

tercapai. Selain itu, organisasi juga diharapkan dapat memberikan program pengembangan diri bagi staf tenaga kependidikan dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi diri melalui pelatihan dan pendidikan baik formal maupun informal sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing, menyelenggarakan pendidikan dan latihan *soft skill*, serta memberikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan prestasi yang baik.

Bagi peneliti berikutnya pada tema yang sejenis, beberapa saran yang peneliti sampaikan antara lain: mempertimbangkan penggunaan metode pengambilan data dengan penilaian diri sebagai satu-satunya instrumen dalam menilai kinerja karena dapat menimbulkan bias dalam penilaian dan melakukan kajian terhadap variabel lainnya agar mendapatkan gambaran yang lebih menyeluruh berkaitan dengan kinerja staf tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusman, S. (2004). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Riau. *Tesis*, Yogyakarta: Magister Administrasi Publik Universitas Gadjah Mada
- Arsanti, T.A. (2008). Hubungan antara penetapan tujuan, self-efficacy, kesuksesan psikologis dan kinerja. *Tesis*, Yogyakarta: Magister Manajemen Universitas Gadjah Mada
- Bandura, A. dan Locke, E. A. (2003). Negative self-efficacy and goal effects revisited. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 88, No. 1, 87–99 DOI: 10.1037/0021-9010.88.1.87
- Brahmantyo, N. (2007). Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi dan Keikutsertaan dalam Program Pelatihan terhadap kinerja pegawai Bank BPD DIY Cabang Sleman. *Tesis*, Yogyakarta: Magister Manajemen Universitas Gadjah Mada
- Cahyani, F.N. (2009). Hubungan Iklim Kerja Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Divre IV. *Tesis*, Yogyakarta: Magister Psikologi Universitas Gadjah Mada
- Chen, G, Gully, S.M., dan Eden D. (2001) Validation of a new general self efficacy scale, *Organizational Research Method* 4:62 DOI: 10.1177/109442810141004, <http://orm.sagepub.com/content/4/1/62>
- Cherian, J., dan Jacob, J. (2013). Impact of self efficacy on motivation and performance of employees, *International Journal of Bussiness and Management*, Vol. 8 No.14: 80-88 doi:10.5539/ijbm.v8n14p80 URL: <http://dx.doi.org/10.5539/ijbm.v8n14p80>
- Domino, P. (2004). Peran Iklim Kerja Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan. *Tesis*, Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada
- Gist, M. E., dan Mitchell. (1992). Self efficacy: a theoretical analysis of its determinants and malleability, *Academy of Management Review*, Vol 17 No 2: 183-211
- Luthans, F. (2008). *Organizational Behavior*. 8th Edition, McGraw-Hill Companies, Inc, United States Of America.
- Lunenburg, F. C., (2011), Self efficacy in the workplace: implication for motivation and performance, *International Journal of Management, Bussiness and Administration*, Vol 14 Number 1
- Magnis-Suseno, F. (2001). *Etika Jawa, Sebuah Analisa Falsafi tentang Kebijakan Hidup Jawa*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama

- Mathis, R.L. dan J.H. Jackson. (2002). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerjemah Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat.
- Moordiningsih (2009). Pengaruh ituasi psikologis kelompok terhadap performansi pengambilan keputusan. *Disertasi*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gadjahmada
- Olusula, O. (2011). Intrinsic motivation, job satisfaction and self efficacy as predictor of job performance of industrial workers in ijebu zone of ogun state, *The Journal of International Social Research* Vol 4 : 569-577
- Putri, R. I. (2013). Pengaruh Self Efficacy, Kecerdasan Emosi, dan Pemberdayaan terhadap Kinerja Karyawan PT. Intan Pariwara, Klaten. *Tesis*, Yogyakarta: Magister Manajemen Universitas Gadjah Mada
- Putter, L. (2010) Organizational Climate and Performance, *Thesis*, Delft: Delft University of Technology
- Rahayu, N.Y. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Self-Efficacy dan Achievement Motivation Terhadap Kinerja Trader. *Tesis*, Yogyakarta: Magister Manajemen Universitas Gadjah Mada
- Rahmadini, A.P. (2011). Studi Deskriptif mengenai Self Efficacy terhadap Pekerjaan pada Pegawai Staf Bidang Statistik Sosial di Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat, *Skripsi*, Bandung: Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandung
- Sangadji, E.M. (2009). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi pimpinan terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja. *Paedagogia*. Jilid 12, No.1 Februari 2009. Halaman 52-65.
- Satria, R.Y. (2004). Hubungan Antara Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Surakarta, *Tesis*, Yogyakarta: Program Studi Psikologi Program Pasca Sarjana Universitas Gadjah Mada
- Siahaan, U.S. (2009). Analisis Hubungan Iklim Organisasi dan Efikasi Diri dengan Kinerja Pegawai Pusat Pengkajian Pengolahan Data dan Informasi Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. *Tesis*. Jakarta: Fakultas Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia
- Sinungan, M. (1987). *Produktivitas, Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bina Aksara
- Stajkovic, A. D., dan Luthans, F. (1998). Self efficacy and work-related performance: a meta analysis, *Psychological Bulletin*, Vol.124 No.2 :240-261.
- Tobing, N.P.N.B. (2010). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Yogyakarta. *Tesis*, Yogyakarta: Magister Manajemen Agribisnis Universitas Gadjah Mada
- Vashdi, D.R., Vigoda_Gadot, E dan Shlomi, D. (2012). Assessing performance: the impact of organization climates and politics on public schools' performance, *Public Administration*, Malden: Blackwell Publishing Ltd., doi: 10.1111/j.1467-9299.2011.01968.x
- Wasono, R. (2014). Peningkatan sumber daya manusia perguruan tinggi muhammadiyah melalui internalisasi nilai organisasi berbasis karakter. *Seminar Nasional Evaluasi Pendidikan Tahun 2014*, 571-581
- Weirich dan Koontz. (2005). *Instant Leadership; 66 Cara Instan Memiliki Kepemimpinan Praktis*. Jakarta: Erlangga

Wutun, R.P. (2004). Sistem Nilai dan Praktik-Praktik Organisasi Perusahaan “X”, dalam Munandar, A.S, Sjahbandani, Bertina & Wutun (Eds), *Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan*, Jakarta: Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Universitas Indonesia